



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU
EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU
MENURUT EKONOMI SYARIAH
SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah



Oleh :

ERMILIA NINGSIH
NIM: 11525203957

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2019 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU
EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU
MENURUT EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI



Oleh :

ERMILIA NINGSIH
NIM: 11525203957

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2019 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH” yang ditulis oleh:

Nama : Ermilia Ningsih
 NIM : 11525203957
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Juli 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. H. Suhayib, M. Ag
 NIP.19631231 199203 1 037

UIN SUSKA RIAU



PENGESAHAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan data/pernyataan yang banyak atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sertifikat dengan judul SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT.
RSTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU MENURUT EKONOMI

yang ditulis oleh :

: **ERMILIA NINGSIH**

: 11525203957

: Ekonomi Syariah

yang dimunaqasyahkan pada :

: Jumat, 13 September 2019

: 13.30 WIB

: Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 September 2019

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Dr. Wahidin, M.Ag

Melisa Khairunisa, ME.Sy

Drs. Yusfan Sabili, M.Ag

Hamban Hermanto, M.Ag

State Islamic University of Sultan Syari

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. H. Hajar, M.Ag

NIP. 19580712 196803 1 005



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Ermilia Ningsih (2019): *Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.*

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis terhadap karyawan yang bekerja di PT RXP perawang mereka sering merasakan keluhan terhadap pembayaran upah yang tidak tepat waktu sering terjadi keterlambatan pemberian upah yang mereka terima, yang aturannya mereka menerima upah pada tanggal 30 menjadi tanggal 10, sehingga mereka sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka untuk bertahan hidup. Permasalahan pada penelitian ini adalah Bagaimana sistem upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, Apa kendala dalam pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana cara pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, Untuk mengetahui apa faktor terjadinya keterlambatan pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.

Sebagai subjek penelitian ini adalah karyawan PT. RXP Perawang dan Menejer PT. RXP Perawang, Sebagai Objek penelitian ini adalah Sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang ditinjau menurut Ekonomi Syariah. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah terdiri dari 40 karyawan, semua populasi dijadikan sampel dengan metode *Total Sampling*. Dan untuk memperkuat data penelitian diambil 1 menejer. Teknik pengumpulan data dengan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Adapun data dari penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Sistem pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang menggunakan dengan sistem bulanan, dan mereka melakukan akad sebelum mereka melakukan pekerjaan, Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang yaitu faktor ekonomis, dimana cash inflow yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Arus kas keuangan yang masuk tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah karyawan aja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan guna keberlangsungan perusahaan, Dalam pembayaran upah kepada karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang tidak sesuai dengan akad dan bertentangan dengan konsep Ekonomi Syariah, karena di dalamnya masih terdapat keterlambatan dalam membayar upahnya dan terdapat penundaan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmad dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, kekuatan serta kemauan yang besar kepada penulis sehingga memberikan dorongan yang amat besar kepada penulis untuk secepatnya menyelesaikan skripsi dengan judul : ***“SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH.”***. Penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syariah. Semoga apa yang diharapkan dalam skripsi ini dapat terealisasi dengan baik dan benar.

Salawat beriring salam untuk junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW karena berkat perjuangannya kita dapat menikmati ilmu pengetahuan hingga saat ini. Beliau merupakan salah satu tokoh dunia yang sangat disegani oleh sahabat maupun musuh musuhnya. Beliau juga merupakan figur yang wajib dicontoh bagi pemimpin-pemimpin muda serta kaum intelektual muslim.

Tidak terasa hampir empat tahun sudah penulis melaksanakan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau ini, kenangan dan kenangan sudah penulis lewati dengan segala bentuk ujian dan cobaan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan dengan tulus dan ikhlas rasa terimakasih dan penghargaan yang mendalam kepada pihak yang senantiasa membantu dan mendampingi penulis dalam keadaan suka maupun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

duka, ucapan terimakasih serta penghargaan yang mendalam penulis peruntukan kepada :

1. Kedua orang tua penulis Bapak Julharnison dan Ibuk Jamalia, terimakasih Papa dan Mama yang selama ini telah mendoakan dan memberikan dukungan baik moril dan materil. Selanjutnya buat Adik- adik (Sefrina Yolanda) dan (Rahma Wulandari) penulis yang telah banyak membantu dan juga memberikan semangat selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag Selaku Rektor UIN Suska Riau.
3. Bapak Dr. H. Hajar, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum.
4. Bapak Bambang Hermanto, M.Ag Selaku Ketua Jurusan dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak Selaku Sekretaris Jurusan.
5. Bapak Drs. Suhayib, M.Ag sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibuk Nur hasanah, SE, MM sebagai Pembimbing Akademik.
7. Bapak, Ibu dosen dan seluruh staf pegawai dilingkungan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Menejer dan seluruh karyawan di PT. Restu Experience (RXP) telah bersedia membantu dalam menyukseskan penelitian penulis.
9. Teman terdekat penulis Rino Oktarial, yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat penulis semua, Desi Khamaria, Nadya Rizka Putri , Erlin Afriyanti, Hana Shafira Mulyadi, Ira Rocyana, Jenni Rahmawati, Hafizatul



Fikriah Amran, teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah E

angka 25 tema-teman KKN Sungai Raja 2018, teman-teman kost

varia Ha seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang

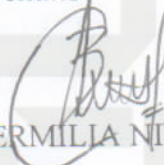
maia erintah bersama kalian merupakan anugrah terindah dalam hidup ini.

Madh-mudahan dengan segala bantuan, dukungan serta doa yang telah
diberikan dapat diterima sebagai amal jariyah yang tak terputus dan mudah-
mudahan Allah SWT akan membalasnya dengan kebaikan yang lebih besar dan
lebih banyak. Akhirnya penulis ucapkan Billa hitau fiq wal hidayah,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, Juni 2019

Penulis


ERMILIA NINGSIH

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Indikator Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN UMUM PT. Restu Experience (RXP).....	12
A. Sejarah Singkat PT. Restu Experience (RXP)	12
B. Visi dan Misi PT. Restu Experience (RXP).....	13
C. Struktur Organisasi	14
D. Tugas dan Wewenang Jabatan	16
BAB III TINJAUAN TEORITIS	19
A. Sistem Upah	19
B. Upah Menurut Islam	30
C. Pengertian Pekerja.....	38
BAB IV PEMBAHASAN	41
A. Sistem Upah Karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.....	41
B. Kendala Dalam Pembayaran Upah Karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap System Pembayaran Upah Karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Indikator Penelitian.....	10
Tabel IV.1	Tanggapan Responden Tentang Periode Pembayaran Upah Yang Dilakukan	49
Tabel IV.2	Tanggapan Responden Tentang Lama Waktu Bekerja Di PT. Restu Experience (RXP) Perawang	50
Tabel IV.3	Tanggapan Responden Tentang Besarnya Upah Yang Didapatkan Dalam Satu Bulan.....	50
Tabel IV.4	Tanggapan Responden Tentang Sistem Penentuan upah	51
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Diberikan Tepat Pada Waktunya	52
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Tentang Asuransi kerja.....	53
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Tentang Potongan Upah	54
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Tentang Upah Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehari-hari	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	16
---	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalani kehidupan, sudah menjadi fitrah bagi manusia untuk dapat mewujudkan segala keinginan dan kebutuhan hidupnya, terlepas dari apapun jenis kebutuhannya, mereka tentu berusaha untuk memenuhinya dengan cara bekerja, dan seseorang yang bekerja tentu mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil pekerjaannya tersebut.

Islam juga telah mewajibkan kerja atas setiap lengan tangan yang berkemampuan dan menganggap pekerjaan adalah fardhu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridhaan dari Allah SWT dan rezeki-nya yang baik dan memberi petunjuk tentang larangan makan harta dengan cara yang tidak sah, diantaranya seperti cara menipu, korupsi, dan sebagainya.¹

Secara umum para ahli ekonomi sependapat bahwa tenaga kerja itulah produsen satu-satunya dan tenaga kerjalah pangkal produktifitas dari semua faktor-faktor produksi lain. Alam maupun tanah bisa menghasilkan apa-apa tanpa tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam produksi. Bekerja berarti mengarahkan tenaga fisik atau pikiran yang dilakukan untuk memperoleh imbalan/upah. Upah yang telah ditentukan oleh seorang *ajr*, baik dia sebagai pegawai dipemerintahan, akuntan diperusahaan atau pekerja buruh pabrik merupakan upah tertentu, harian, bulanan, ataupun tahunan. Menentukan upah

¹ Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah*, (Pekanbaru: Suskapress, 2008), cet. Ke-1, h. 25

tertentu oleh seseorang penguasa tidak boleh dianalogkan dengan menentukan harga barang. Sebab upah sebagai kompensasi jasa, sedangkan harta sebagai kompensasi barang.²

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.³

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Gaji dan upah merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil.⁴

Khusus dalam bidang industri sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai satu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja, sistem pengupahan sebagai alat distribusi dibedakan menjadi:

² Abdurrahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (bangil: al-izzah, 2001), h. 143-158

³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), cet. Ke-7, h. 554

⁴ Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), h. 146

Sistem upah waktu

Sistem upah satuan hasil

Sistem upah borongan

Sistem upah bonus

Sistem mitra usaha⁵

Dalam perspektif Islam, bekerja adalah aktifitas ibadah yang melibatkan Allah SWT dan manusia secara bersama-sama. Di satu sisi memperoleh pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak adalah satu diantara ketentuan Allah SWT. sedangkan sisi lainnya adalah usaha optimal dari manusia itu sendiri. Manusia selaku pencari kerja hendaknya membawa dan menjadikan nilai-nilai agama sebagai pedoman dan petunjuknya.⁶

Menurut Muhammad bin al-hasan al-Syaibani bahwa bekerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan utama yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum kerja adalah wajib.⁷

Oleh karena itu, dalam ekonomi islam sangat menganjurkan dilaksanakannya aktifitas produksi dan mengembangkannya, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Islam menghendaki semua tenaga dikerahkan semaksimal mungkin untuk menghasilkan sesuatu, supaya semua

⁵Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: (EdisiRevisi), Rajawali Press, 2014), h. 52

⁶ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), h. 59

⁷ Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam* (Pekanbaru, Suska press, 2008), cet ke-1, h. 42



kebutuhan manusia dapat terpenuhi, dalam mencapai kehidupan yang layak. Timbulnya persoalan dibidang ekonomi oleh individu, masyarakat maupun Negara semuanya, disebabkan oleh kelangkaan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan manusia juga mempunyai keinginan yang relative tidak terbatas, sementara alat pemenuhannya terbatas, untuk itu dalam menghadapi perekonomian seperti ini manusia hendaknya membuat skala prioritas dan pilihan-pilihan yang tentunya sesuai dengan keterampilan dan sumber daya alamnya.⁸

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan tangan sendiri adalah pekerjaan yang disukai oleh Islam, sedangkan sebaik-baik pekerja adalah yang kuat lagi amanah dan terpercaya. Disamping itu masalah pengupahan yang wajar juga sangat ditekankan sehingga keduanya saling berkaitan. Sebagaimana Firman Allah surat Al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۖ

Artinya:”dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran atau upah yang patut:...

Dalam sebuah hadits dikatakan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikan kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

⁸ Sadono Sukirmin, *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), h. 5

Pada hadits tersebut dijelaskan bahwa seseorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda dengan berbagai alasan. Penyelesaian pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya. Tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil tersebut menjelaskan bagaimana Islam mengatur tentang upah kepada buruh berdasarkan kesepakatan.⁹

Secara istilah, sebagaimana dipaparkan oleh Prof. DR.H.Rahmat Syafei, MA: “*ijarah*” adalah sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada juga yang mendefenisikan “*ijarah*” yakni mengambil manfaat dari barang. Oleh karena itu, ia membagi *ijarah* kedalam dua bagian, yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.¹⁰

Seorang pengusaha muslim wajib mematuhi batasan-batasan syari’at dalam berhubungan dengan para pekerja, dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkup kerja, mekanisme kerja, penentuan upah, bonus, insentif dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan. Begitu pula seseorang pengusaha muslim tidak dibenarkan untuk eksploitasi kemampuan para tenaga kerja atau pun menganiaya hak-haknya.¹¹

PT. RXP (Restu Experince) adalah perusahaan penyedia solusi yang dikenal sebagai CV. Star Globe sebelumnya. Lokasi kantor dan workshop

⁹ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenda media Group, 2012), Cet ke-1, h. 250-251

¹⁰ Rahmat Syafei, *fiqh Mu’amalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Cet. Ke-3, h. 122

¹¹ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. ke-2, h. 165

berada di Bandung sebagai kantor pusat dan diperawang Riau untuk kantor cabang dan workshop untuk mencakup wilayah Sumatera.¹²

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bekerja di PT RXP Perawang mereka sering merasakan keluhan terhadap pembayaran upah yang tidak tepat waktu sering terjadi keterlambatan pemberian upah yang mereka terima, yang aturannya mereka menerima upah pada tanggal 30 menjadi tanggal 10, sehingga mereka sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka untuk bertahan hidup.¹³

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience(RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang?

¹² Teguh Cece Saputra, *Menejer PT RXP Perawang*, wawancara, Perawang 02 November 2018

¹³ Rahmat Nefri, *Karyawan PT RXP Perawang*, wawancara, Perawang 02 November 2018

Apa kendala dalam pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang?

Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana cara pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.
- b. Untuk mengetahui apa faktor terjadinya keterlambatan pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.
- c. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis terhadap masalah yang akan ditelitinya.
- b. Untuk memberikan masukan kepada pihak yang terkait dalam pengetahuan tentang ketentuan upah para pekerja.
- c. Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di PT. RXP Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

2. Subjek dan Objek

a. Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. RXP Perawang dan MenejerPT. RXP Perawang.

b. Objek

Objek penelitian ini adalah Sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang ditinjau menurut Ekonomi Syariah.

3. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan, semua populasi dijadikan sampel dengan metode *Total Sampling*. Dan untuk memperkuat data penelitian diambil 1 menejer.

Sumber Data

a. Sumber Primer

Data Primer, adalah data yang diambil langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan Menejer dan penyebaran angket kepada para karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, sehingga mengumpulkan data yang lebih valid.



b. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penelitian sebagai penunjang dan sumber yang pertama. Data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh oleh buku-buku Ekonomi Syariah dan juga buku yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, tujuannya adalah untuk lebih mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi dilapangan.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan Menejer dan karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.
- c. Angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh para responden untuk mendapatkan data yang menguatkan penelitian ini.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan dokumen-dokumen dari PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, untuk melengkapi data-data dan informasi penulis lakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kualitatif.

Metode deskriptif yaitu mencari data yang khusus menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang diperoleh kemudian data tersebut dianalisa dengan teliti. Setelah semua data



berhasil dikumpulkan maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhir.

Metode kualitatif yaitu lebih menekankan analisisnya pada proses penjelasan deduktif dan induktif terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

F. Indikator Penelitian

Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel I.1
Indikator Penelitian

No	Variable penelitian	Indikator
1.	Sistempengupahan adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.	a. Lamanya kerja b. Kebutuhan c. Banyaknya produk

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas dan mudah dipahami pembahasan dalam penelitian ini, penulis akan memaparkan dalam sistematik berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Memaparkan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Babini menyajikan mengenai PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang, visi dan misi serta struktur organisasi.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini akan membahas tentang sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.

BAB IV :HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menyajikan hasil yaitu sistem pembayaran upah karyawan pada PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Restu Experience(RXP) Perawang

Tahun 2011 merupakan momentum tahun yang bersejarah bagi PT. Restu Experience (RXP) yang sebelumnya dikenal sebagai CV. Star Globe, karena itu diterbitkan surat persetujuan dari (MENKUMHAM); AHU-39848.AH.01 tahun 2011 No. PPN. persetujuan pendirian PT. Restu Experience ini dibidang penyediaan solusi, ditindak lanjuti dengan menghadap ke notaris yang berada di Jakarta pada tanggal 20 Juli 2011 No.3 untuk pengukuhan berdirinya perusahaan penyedia solusi yang bernama PT. Restu Experience.

PT. Restu Experience ini yang dalam anggaran dasarnya mempunyai maksud dan tujuan melakukan penyediaan solusi dibidang menyediakan desain, teknik, manufaktur, instalasi, commissioning, pemeliharaan, penjualan dan layanan lain untuk listrik, komunikasi, konstruksi sipil dan sistem control dan pembangunan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang memiliki perseroan untuk menghasilkan barang dan penyediaan solusi yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.¹⁴

PT. Restu Experience mempunyai cakupan bisnis yaitu yang pertama layanan konstruksi dan Pasokan Bahan, untuk konstruksi, Manufaktur

¹⁴ Arsip., PT. Restu Experience (RXP) Perawang

& Listrik yang kedua Pembuatan Musim yang ketiga Rekayasa Desain Fabrikasi, Instalasi, Commissioning, dan Pemeliharaan untuk Mekanikal dan Listrik dan yang keempat Penjualan dan Layanan Lain untuk Komunikasi Listrik, Konstruksi Sipil dan Sistem Kontrol. Lokasi kantor kami di Bandung sebagai kantor pusat dan Perawang Riau untuk Kantor Cabang yang mencakup wilayah Sumatera.

Beberapa proyek yang sudah dilakukan PT. Restu Experience (RXP) Perawang antara lain :

1. Instalasi cable
 2. Pulling cable
 3. Connect cable
 4. Pemasangan cable tray (kedudukan kabel)
 5. Penggantian cable tray yang sudah korosif
 6. Penggantian support cable tray yang korosif
 7. Merangkai PLC (programmeble logic controls) di panel
- Meng upgrade PLC di panel

B. Visi dan Misi

Sebagai sebuah perusahaan PT. Restu Experience mempunyai Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan yang selalu akan dijadikan pegangan manajemen dalam mengelola. Adapun Visi Misi PT. Restu Experience perawang adalah sebagai berikut.¹⁵

¹⁵ *ibid.*

Visi

Menjadi perusahaan penyedia layanan kelas untuk CME Construction, Manufacturing dan Pasokan Bahan.

Misi

- 1) Untuk mengembangkan RXP menjadi perusahaan dengan nilai tambah tinggi di jalan
- 2) Membuat yang sistematis, akuntabilitas, hemat biaya, menguntungkan dan perusahaan berkelanjutan yang kuat
- 3) Fokus pada modal manusia, inovasi, jaringan yang kuat dengan kepedulian tertinggi terhadap HSE.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horizontal, serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu bagi pemimpin atau pun ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan yang mapan diantara komponen-komponen atau bagian-bagian dari organisasi.¹⁶

Adapun manfaat dari struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Para pekerja akan dapat dengan cepat mengetahui kepada siapa pekerjaan itu harus diserahkan secara administrasi

¹⁶Ibid, h. 6

Para pekerja akan senang dan cepat dapat menjawab setiap pertanyaan yang datang dari pihak luar mengenai perusahaan tersebut.

Unsur pimpinan dapat dengan mudah melihat bagaimana bawahan bekerja untuk kepentingan perusahaan, dan dapat dengan segera diketahui letak kelemahannya.

Kemudian bentuk-bentuk organisasi dapat dibedakan atas:

1. Organisasi garis, yaitu adanya garis bersama kekuasaan dan tanggung jawab. Bercabang pada tiap tingkatan mulai dari direktur sampai kepada buruh
2. Organisasi fungsional, disini pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberikan komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan.
3. Organisasi garis dan staff, dimana terdapat satu atau lebih staff. Staff adalah orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya melihat dan memberikan saran-saran pada pimpinan organisasi.

PT. Restu Experience sebagai penyedia solusi yang dalam operasionalnya maupun pencapaian tujuannya juga mempunyai suatu struktur organisasi. adapun struktur organisasinya sebagai berikut.¹⁷

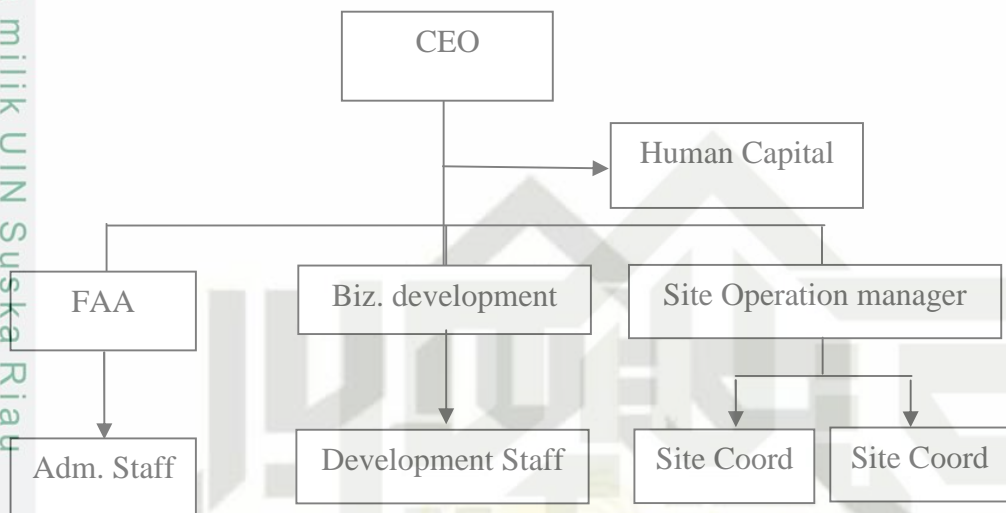
¹⁷Ibid



Gambar II.1

Struktur Organisasi

PT. Restu Experience (RXP)



Sumber: PT. Restu Experience (RXP)

D. Tugas dan Wewenang Jabatan

Adapun tugas dan wewenang jabatan yang terdapat di PT. Restu Experience Perawang adalah sebagai berikut:¹⁸

CEO

CEO bertugas untuk memiliki pengetahuan teknis dan pengalaman dalam mengelola perusahaan, kemampuan CEO dalam mengelola perusahaan tidak dapat terjadi dalam sehari melainkan hasil dari pengendapan berbagai pengalaman CEO diberbagai divisi pada perusahaan. Hal yang diharapkan CEO adalah kemampuannya untuk

¹⁸Teguh Cece Saputra (Menejer PT. Restu Experience (RXP) Perawang), Wawancara ,19 Desember 2018

membuat keputusan yang cepat dan tepat, meminimalisir resiko bisnis, dan meningkatkan profit perusahaan.

Human Capital

Human Capital bertugas untuk merekrut pegawai masuk ke perusahaan, pengembangan pegawai misalnya pelatihan pegawai, evaluasi performa pegawai sampai mengeluarkan pegawai dari perusahaan.

FAA (Finance and Staff)

FAA bertugas untuk melakukan pelaksanaan administrasi operasional, melakukan control biaya terhadap aktivitas operasional, mensupport tim operasional untuk pengadaan barang dan aset yang dibutuhkan tim operasional, dan melakukan maintance dan pencatatan terhadap stock barang yang ada digudang.

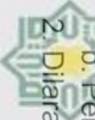
4. Biz. Development

Biz. Development bertugas memiliki peran sebagai salah satu bagian dari proses marketing namun tidak ikut serta untuk menjalankan proses marketing perusahaan

Site Operation Manager

Site operation manager bertugas untuk mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dilapangan, melaksanakan kegiatan sesuai dokumen kontrak, dan memotivasi pelaksana agar mampu bekerja dengan tingkat efesiensi dan efektifitas yang tinggi.

Adm Staff



Adm Staff bertugas untuk Merekap data karyawan, Membuat buku harian, buku kas, bon pengeluaran intern dan membukukan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas. dan Melakukan pembuatan surat keperluan kantor.

7. Development Staff

Development Staff bertugas mengembangkan kemampuan staff ketika bekerja dengan cara memberikan job training (pelatihan kerja), job rotation atau dapat pula dengan mendelegasikan pekerjaan yang lebih menantang (*higher duties*) yang tidak hanya meningkatkan skill dan keahlian.

8. Site Coordinator

Site Coordinator bertugas untuk mengontrol dan memonitoring progress pekerjaan dilapangan dan dilaporkan ke project manager, melakukan K3 dilapangan sesuai dengan peraturan perusahaan, memimpin pekerjaan dilapangan, dan monitoring project agar berjalan sesuai schedule.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan harus mengakui pentingnya pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

LANDASAN TEORI

Sistem Upah

1. Pengertian Sistem Upah

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.¹⁹

Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan hubungan kerja (konvensi ILO nomor 100). Menurut dewan penelitian pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak lagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

pemberi dan penerima kerja.²⁰ Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.²¹ Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.²²

Di dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa- jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah.²³

Menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian Upah adalah:

- a. Menurut Hasibuan, upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan dan mengharapkan upah yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga nilai prestasi tenaga kerja harus lebih besar dari upah yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaanpun terjamin.

²⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 799

²¹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006) h. 350

²² *Ibid*, h. 350

²³ *Ibid*, h. 351

- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, upah merupakan sesuatu yang dipentingkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan upah yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanannya.
- c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari pekerjaan tenaga kerja itu sendiri.²⁴

Sedangkan dalam hukum perburuhan undang-undang No 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.²⁵

Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang penentuan struktur dan skala upah, yang

²⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012), h. 175-176

²⁵ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), Cet, ke-1, h.



dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.²⁷

Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian upah dan gaji, yaitu:

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/Kadin
- i. Pengaruh pemerintah

²⁶ Ari Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 120

²⁷ Ijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 237



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Faktor Penyebab Perbedaan Upah

Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan kadar upah untuk berbagai jenis buruh. Pada umumnya upah cenderung ditentukan berdasarkan tingkat produktifitas marginal buruh, akan tetapi produktifitas tidak selalu sama dalam segala bentuk tenaga kerja. Produktifitas akan selalu berbeda sesuai tingkat kekurangan setiap jenis buruh berkaitan dengan permintaan ke atas jenis buruh tersebut. Perbedaan kadar upah bisa disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya adalah:

- a. Perbedaan dalam kemampuan asal, setiap individu masyarakat dilahirkan dengan kemampuan akal yang berbeda, tidak semua di antara kita yang memiliki bakat untuk menjadi bintang top atau mempunyai kecerdasan untuk menjadi dokter, akuntan atau insinyur. Hanya mereka yang mempunyai akal dan kecerdasan tinggi yang bisa bercita-cita seperti itu. Orang yang seperti ini jumlahnya tidak banyak dan penawaran ke atas orang-orang tersebut berkurang sehingga mereka menerima upah yang lebih tinggi.
- b. Perbedaan dalam kemampuan jasmani, ada sebagian pekerja yang memerlukan kemampuan jasmani seperti kecantikan dan yang lain. Oleh karena itu bagi individu yang tidak memiliki kemampuan jasmani yang diinginkan tidak akan mendapat kesempatan bekerja seperti ini sehingga pendapatannya berbeda dengan yang memiliki kemampuan.

- c. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran, sebagian pekerjaan ada yang mempunyai resiko tinggi, berbahaya dan kurang sejahtera. Oleh karena itu para pekerjaanya mendapat upah lebih dibandingkan yang lain. Hal itu disebabkan karena pekerjaan tersebut menanggung resiko dan membahayakan sehingga wajar jika pekerja yang bekerja di bidang itu mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Dan masih banyak lagi faktor penyebab perbedaan upah yang diterima pekerja, akan tetapi itu semua di akibatkan karena permintaan dan penawaran buruh. Banyak orang dalam suatu komunitas yang memiliki kemampuan untuk melakukan kerja biasa, maka nilai mereka di pasar buruh lebih rendah dan disebabkan sejumlah orang memiliki kemampuan untuk bekerja yang lebih sukar dan kompleks seperti tugas eksekutif, maka nilai mereka sangatlah tinggi. Secara kasar kita dapat mengelompokkan penduduk yang bekerja di beberapa negara dengan pengelompokan; pekerja tidak mahir, pekerja setengah mahir, pekerja mahir, pekerja profesional dan pekerja yang memiliki keahlian.²⁸

Untuk menetapkan besarnya gaji atau upah yang adil terdapat lima langkah, yaitu:

- a. Lakukan survey gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerja yang sebanding, Survei gaji bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat. Survei gaji

²⁸ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", *Equilibrium*, Volume 1, No.2, Desember 2013, h. 248

yang baik memberikan tarif upah yang spesifik untuk jabatan yang spesifik

- b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Pada evaluasi ini jabatan dibandingkan satu persatu terhadap yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab dan keterampilan yang dibutuhkan.
- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah

Tingkat upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat yang hampir sama.
- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah, Kurva upah ini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.
- e. Tentukan tarif upah

Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan *broadbanding*. Hal ini dilakukan agar mempermudah *owner* dalam menentukan tarif upah.²⁹

²⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 257



3. Sistem Pembayaran Upah

Menurut hukum positif penetapan upah, terdapat berbagai sistem pembayaran upah, pembayaran itu sebagai berikut :

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pembayaran ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, dimana untuk tiap-tiap jam diberikan upah perjam, untuk tiap saat hari bekerja diberikan upah harian, untuk upah seminggu bekerja diberikan upah mingguan, untuk setiap bulan diberikan upah bulanan dan sebagainya.

b. Sistem upah potongan

Sistem ini, sering dipakai untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil kerja tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diterapkan bila dapat diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, jumlah luasnya hasil pekerjaan buruh tersebut. Maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipakai pada suatu perusahaan.

c. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah untuk hasil, pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat membongkar dan mengangkut barang-barang dan sebagainya, tapi upah ini bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang telah bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

h. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Upah borongan diberikan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pihak yang member pekerjaan sebelum pekerjaan dimulai.³⁰

Indikator Upah

Adapun indikator sistem pengupahan terdiri dari :³¹

a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama. Anggapan ini jelas kurang cepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

b. Menurut Lamanya Dinas

³⁰ Zeithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam* (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h. 807

³¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 140

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja seorang karyawan dalam perusahaan, Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seseorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan karyawan acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

c. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Syarif Kasim Riau

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



³² Djoko Triyanto, *hubungan kerja diperusahaan jasa*, (Semarang: madar maju, 2004), h.

upah.³³ Menurut bahasa, *ijarah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktivitas.

Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak yang berakad guna meringankan salah satu pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong-menolong yang diajarkan agama.³⁴

Sedangkan para ulama mendefinisikan *ijarah* adalah :

- a. Ulama Hanafiyah, *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
- b. Ulama Syafi'iyah berpendapat, al-*ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara` dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut Syara` disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- c. Hanabilah berpendapat, al-*ijarah* adalah aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut

³³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h. 113.

³⁴ Elmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 30

yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *`iwadah*,³⁵

Rukun Ijarah dan Syarat-Syaratnya

Adapun rukun ijarah menurut Jumhurulama adalah:

- Aqid, yaitu Mu'jir (orang yang menyewakan) dan musta'jir (orang yang menyewa.)
- Shighat, yaitu ijab dan qabul
- Ujrah (uang sewa atau upah)
- Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja³⁶

Adapun syarat Ijarah adalah sebagai berikut:

- Mu'jirdan musta'jir, Menurut ulama Hanafiyah, aqid (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (sudah bisa membedakan antara haq dan bathil/minima 17 tahun), tidak disyaratkan harus baligh.
- Shighat ijab kabul, Shighat ijab kabul antaramu'jirdan musta'jir. Ijab kabul sewa menyewa atau upah mengupah.
- Ujrah (upah)

3. Pengertian Ujrah

Ujrah artinya upah mengupah, Istilah ijarah lebih tertuju pada sewa-menyewa barang sedangkan Ujrah lebih tertuju khusus kepada sewa-

³⁵ Hendi Suhendi, *op.cit*, h. 113

³⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 321



Penyusunan dan penyempurnaan naskah ini banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Al-ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama.

³⁹Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Al-quran, 2004), h. 310

mengambil manfaat dari sesuatu'ain (benda), seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs(pekerja), seperti seorang pelayan. Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa dan jenis kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah. Jadi, soal perburuhan pun termasuk kedalam bidang ijarah.⁴⁰

Upah dalam Islam

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan tangan sendiri adalah pekerjaan yang disukai oleh Islam, sedangkan sebaik-baiknya pekerja adalah yang kuat lagi amanah atau terpercaya. Disamping itu masalah pengupahan yang wajar juga sangat ditekankan sehingga keduanya saling berkaitan. Sebagaimana Firman Allah dalam sebuah Hadist dikatakan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikan kepada pekerja upahnya sebelum keringnya kering”.(HR. Ibnu Majah)

Pada hadits tersebut dijelaskan bahwa seseorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda dengan berbagai alasan. Penyelesaian pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya. Nabi kaum Muslimin juga menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat diluar kemampuan fisiknya. Jika pekerjaan itu berat

⁴⁰ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h.30

dan pekerja tidak dapat mengerjakannya, maka hendaklah majikan membantunya.

Pada dasarnya, kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara pengetahuan dan kemampuannya. Jika ia dipercaya untuk mengurus barang majikannya, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.⁴¹

6. Upah yang Halal dan Haram

Upah halal bila yang dikerjakan juga halal. Jika pekerjaannya haram, maka upahnya pun haram pula. Misalnya, jika seseorang di upah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang diterimanya nanti haram juga karena pekerjaannya haram. Demikian pula, upah menjadi haram jika pekerjaan yang harus dilakukan adalah kewajiban agama maupun sosial (fardhu). Misalnya upah tidak boleh diterima karena mengerjakan shalat atau mengunjungi orang sakit. Pekerjaan yang

⁴¹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2019), cet.1, h.196.



dilakukan untuk mencari ridha Allah, misalnya membaca atau mengajarkan Al-qur'an kepada anak-anak, tidak layak mendapat upah.

Menurut pandangan para Fukaha, upah boleh dipungut dari memandikan jenazah, memakamkan, menggali kubur, mengimami shalat Taawih dan membimbing jamaah haji oleh orang yang memang berprofesi di bidang tersebut. Upah karena berpartisipasi dalam jihad ataupun dalam mendakwahkan Islam tidak boleh melainkan jika orang yang bersangkutan adalah tentara atau pendakwah professional.⁴²

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan ijarah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang biasa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun serta terpelihata maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Dalam kerangka ini, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas ijarah yakni:

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh sukarela. Dalam konteks ini tidak perlu melakukan akad ijarah oleh salah satu pihak atas kedua-duanya atas dasar keterpaksaan.
- b. Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, bai yang datang dari *muajjir* ataupun dari *musta'jir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun

⁴² Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2019), cet.1, h.191.



⁴⁴Hendi Suhendi, *Op.Cit*, h.121

suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.⁴⁵

Adapun perbedaan antara pegawai negeri dengan pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom. Disamping itu, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik.
- b. Bagi pekerja, hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan antara pekerja dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata. Disamping itu, hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, artinya ketentuan yang dibentuk atau dibuat oleh pembentuk undang-undang.⁴⁶

Pekerja yang bekerja pada pengusaha/perusahaan, pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Oleh karena itu, pekerja/buruh memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha agar peristiwa di masa perbudakan tidak lagi terulang di zaman sekarang ini. Secara teori, hak-hak dasar dari pekerja antara lain:

- a. Hak untuk mendapatkan perlindungan

⁴⁵ Muhammad Makmun Abha, "Teologi Upah Dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis", Jurnal Syariah Vol, II No, II, Oktober 2013, h.20

⁴⁶ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), Cet.ke-2, h.11

- b. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama
- c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
- d. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja
- e. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Hak untuk mendapatkan upah
- g. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan

Untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan atas hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja tersebut, maka Negara wajib melakukan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh/pengusaha yang mempekerjakan pekerja dapat menjalankan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak dasar tersebut. Di Indonesia wujud perlindungan hak-hak dasar pekerja saat ini, dituangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menjamin perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴⁷

Dengan demikian, tujuan ini dapat dikatakan mempunyai tujuan ke luar dan ke dalam. Tujuan keluar yaitu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerjadan keluarganya, misalnya dengan mendirikan koperasi pekerja. Sedangkan tujuannya ke dalam adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja dan pengusaha.

⁴⁷ Grace Vina, "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit", (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016), h.10



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang menggunakan dengan sistem bulanan, dan mereka melakukan akad sebelum mereka melakukan pekerjaan.
2. Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang yaitu faktor ekonomis, dimana cash inflow yang masuk perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Arus kas keuangan yang masuk tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah karyawan aja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan guna keberlangsungan perusahaan.
3. Dalam pembayaran upah kepada karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang tidak sesuai dengan akad dan bertentangan dengan konsep Ekonomi Syariah, karena di dalamnya masih terdapat keterlambatan dalam membayar upahnya dan terdapat penundaan.

B. Saran

1. Kepada karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang, diharapkan dengan penelitian ini, hendaknya memberikan informasi kepada

pimpinannya untuk senantiasa selalu berpedoman kepada syari'at Islam, dimana menjadikan aqidah Islam sebagai motivasi dan dorongan dalam melakukan sesuatu, misalnya dalam masalah perjanjian tentang upah. Perusahaan PT. Restu Experience (RXP) Perawang harus melakukan kontrol secara berkala terhadap kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaannya guna mencapainya efektivitas dan efisiensi waktu bekerja sehingga proyek yang sedang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai dengan yang telah diperjanjikan antara pemilik proyek dengan perusahaan, dan hasil dari proyek tersebut dapat diperuntukan guna kepentingan pembayaran upah karyawannya. Dan diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk selalu menjalankan perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan, seperti memberikan upah kepada mereka sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan agar tidak terjadi penundaan dan keterlambatan didalam memberikan upah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Sultan Syarif Kasim Riau

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abba Muhammad Makmun, *“Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Hadis”*, Jurnal Syariah Vol, II No, II, Oktober 2013.
- Al-Maliki Abdurrahman, *Politik Ekonom Islam*, bangil: al-izzah, 2001.
- Budiono Abdul Rahmad, *Hukum perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Chandhry Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahan*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Djuwaini Dimyauddin, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Fauzan Saleh, *Fikih Sehari-Hari*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- Ghazaly Abdul Rahman, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Hasan Muhammad Tholhah, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2005.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta: Edisi Revisi, Rajawali Press 2014.
- Jafri Syafii, *Fiqh Muamalah*, Pekanbaru: Suska press, 2008.
- K. Labis Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Karim Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Muslich Ahmad Wardi, *Fiqih Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Rahmawati Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008.
- Riani Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya MANusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Ridwan Murtadho, “*Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*”, Equilibrium, Volume 1, No.2, Desember 2013.
- Rival Veithzal, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sabiq Sayyid, Alih Bahasa Norhasannuddin, *Fiqih Sunnah*, Jakarta : Pena Pundi Aksara, 2008.
- Said Muhammad, *Pengantar Ekonomi Islam* Pekanbaru, Suska press, 2008.
- Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Smber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Sukirno Sadono, *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, Jakarta, Raja Grapindo Persada, 2000.
- Sukirno Sadono, *Mikro Ekonomi , Teori Pengantar, Edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Sumarsono Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Syafei Rahmat, *fiqih Mu’amalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Triyanto Djoko, *hubungan kerja diperusahaan jasa*, Semarang: madar maju, 2004.
- Vina Grace, “*Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*”, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016.
- Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh :

Nama : **ERMILIA NINGSIH**
 NIM : **11525203957**
 Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 September 2019
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Wahidin, M.Ag

Sekretaris
Madona Khairunisa, ME.Sy

Penguji I
Drs. Yusran Sabili, M.Ag

Penguji II
Bambang Hermanto, M.Ag

Kepala Sub Bagian Akademik
 Fakultas Syariah dan Hukum


Asfendi, S.Ag, M.Si
 NIP. 19610918 198803 1002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT-RESTU-EXPERIENCE
a solution provider company

WWW.RESTU-EXPERIENCE.COM | SALES@RESTU-EXPERIENCE.COM
JL. CIBARANTEN KULON 122, 02 077 BANDUNG 40293-INDONESIA
TELEPHONE : + 62-22-780 5901 | FAX : + 62-22-783 5777

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

No: 002/SKet-RXP/VII/19

Yang bertanda tangan di bawah ini, Site Operation Manager PT. RESTU EXPERIENCE, yang berkedudukan di Perawang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ermilia Ningsih
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim - Riau
Judul Penelitian: : Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT, Restu Experience
Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah

Telah melakukan penelitian di PT. RESTU EXPERIENCE Perawang sejak tanggal 01 Mei 2019 s/d tanggal 01 Juni 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Bandung, 13 Juni 2019
PT. RESTU EXPERIENCE

Teguh Cece Saputra

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id Kode Pos : 28126



182010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/20582
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2724/2019 Tanggal 25 Maret 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : ERMILIA NINGSIH |
| 2. NIM / KTP | : 11525203957 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DI TINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) PERAWANG |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 25 Maret 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293
Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052
www.jurnalhukumislam.com email: admin@jurnalhukumislam.com
HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **ERMILIA NINGSIH**
NIM : **11525203957**
Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**
Judul : **SISTEM PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. RESTU
EXPERIENCE (RXP) PERAWANG DITINJAU
MENURUT EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing : **Drs. Subayib, M.Ag**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 01 Oktober 2019

An. Pimpinan Redaksi


Albi Syahrin, SH., MH., CPL
NIP. 198804302019031010

UIN SUSKA RIAU



ANGKET

UNIVERSITAS SULTAN SYARIF KASIM RIAU UNTUK KARYAWAN PT. RXP (RESTU EXPERIENCE) PERAWANG

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagaimana periode pembayaran upah di PT. Restu Experience (RXP) ini?
 - a. Harian
 - b. Mingguan
 - c. Bulanan
2. Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Restu Experience (RXP)?
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-2 tahun
 - c. > 3 tahun
3. Berapakah upah yang anda terima dalam satu bulan?
 - a. Rp 1.000.000- Rp 1.500.000
 - b. Rp 1.500.000- Rp 2.500.000
 - c. Rp 2.500.000- Rp 3.500.000
4. Bagaimana pembayaran upah yang diberikan kepada anda?
 - a. Berdasarkan jam kerja
 - b. Berdasarkan pekerjaan yang dilakukan
 - c. Berdasarkan kehadiran kerja
5. Apakah upah yang anda terima tepat waktu?
 - a. Iya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Apakah ada asuransi bekerja terhadap anda?
 - a. Ada asuransi
 - b. Tidak ada asuransi
 - c. Tidak tahu
7. Apakah dalam pemberian upah ada potongan dari pihak PT. Restu Experience (RXP)?
 - a. Ada potongan
 - b. Tidak ada potongan
 - c. Tidak tahu
8. Apakah menurut anda jumlah pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak PT sudah sesuai dengan keperluan kehidupan?
 - a. mencukupi
 - b. Kurang mencukupi
 - c. Tidak cukup



DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana sistem pemberian upah karyawan pada PT. Restu Experience (RXP) perawang?
2. Apakah ada Asuransinya?
3. Bagaimana kendala anda dalam proses memberikan upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang?
4. Bagaimanakah periode pembayaran upah yang dilakukan?
5. Apakah upah yang diberikan tepat pada waktunya?
6. Untuk apa jenis potongan yang diberlakukan kepada karyawan PT. Restu Expeiece (RXP) Perawang?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





RIWAYAT HIDUP

Ermilia Ningsih, lahir di Painan 21 Maret 1997, Alamat Jalan Hang Tuah km 3,5 kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Anak dari pasangan Julharnison dan Jamalia, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Anak kedua adalah perempuan bernama Sefrina Yolanda anak ketiga adalah perempuan bernama Rahma Wulan Dari. Hingga saat ini, penulis telah melewati jenjang pendidikan TK PGRI Tualang, SDN 005 Tualang (2003-2009), SMPN 4 Tualang (2009-2012) dan SMA N 2 Tualang (2012-2015).

Pada Juli 2015, penulis diterima sebagai mahasiswi di Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Mandiri. Pada tahun 2017, penulis melaksanakan PKL (Prakter Kerja Lapangan) di Adira Finance Cabang Perawang. Pada tahun 2018, penulis melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Sungai Raja, Kecamatan Kampar Kiri-Kabupaten Kampar. Kemudian, pada bulan April - Juni 2019 penulis melakukan penelitian di PT. Restu Experience dengan judul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”. *Alhamdulillah* penulis bisa menyelesaikan studi Strata 1 ditahun 2019 dengan predikat lulusan sarjana sangat memuaskan dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.